

**ACCORDO AZIENDALE
PREMIO DI RISULTATO VARIABILE anno 2020**

Premessa.

In relazione alla complessità della trattativa per il rinnovo di tutti gli articoli del Contratto Integrativo Aziendale 27.12.2015, le parti hanno concordato di definire prioritariamente – in via temporanea per il solo anno 2020 - l'assetto del Premio di Risultato Variabile, premio già diversamente disciplinato con la denominazione di Elemento Aziendale Variabile all'art. 16 del citato C.I.A. e prorogato con specifici accordi per gli anni 2017 e 2018.

Articolo unico.

Il personale amministrativo di parte prima (compresa la ex parte terza) delle Aziende del Gruppo cui si applica il presente CIA, nonché gli Agenti Generali dipendenti di Alleanza Assicurazioni avrà diritto ad un "Premio di Risultato Variabile" (di seguito: PRV), secondo le seguenti modalità di seguito definite.

1. Il PRV spetterà per l'anno 2020 e sarà determinato con riferimento al livello retributivo e all'azienda di appartenenza al 1° gennaio 2020. Per il personale assunto in corso del 2020, sarà considerato il livello retributivo attribuito alla assunzione.

Tabella 1 – importo complessivo di riferimento per la determinazione del PRV	
<i>livello retributivo</i>	<i>Importo</i>
I livello	1.868,00
II livello	2.061,24
III livello	2.390,88
IV livello	2.747,06
V livello	3.076,66
VI livello	3.432,88
VI livello - Agente Generale	4.588,93
VII livello - funz. 1° grado	5.437,28
VII livello - funz. 2° grado	5.766,92
VII livello - funz. 3° grado	6.096,57
<i>Sezione Terza - Generali Italia</i>	
addetto call center sezione prima	1.167,45
coordinatore di team	1.692,80
<i>Sezione Terza - Genertel/GLife</i>	
addetto call center sez. I	933,96
addetto call center sez. II (*)	394,25
coordinatore di team	1.365,93

2. Il pagamento sarà effettuato in unica soluzione con lo stipendio del mese immediatamente successivo alla data di approvazione del Bilancio di Assicurazioni Generali per l'esercizio precedente, salvo conguaglio con l'ultimo cedolino stipendi utile dell'anno.



3. Il PRV, una volta determinata la spettanza annua (punto 5 e successivi), sarà riproporzionato con i medesimi criteri previsti per le mensilità aggiuntive dal CCNL/CCNAL (per assenze non retribuite, assunzioni, cessazioni, part/time, ecc. nell'anno stesso di pagamento).
4. In caso di cessazione del rapporto di lavoro in data precedente rispetto al mese di pagamento di cui al punto 2, sarà erogato un importo fisso e definitivo con riferimento ai valori della tabella 1 e ai criteri delle mensilità aggiuntive di cui al punto 3.
5. Qualora il dipendente cessato sia contestualmente riassunto presso un'altra società del Gruppo cui si applichi il presente CIA, ai fini del PRV sarà considerato in costanza di rapporto di lavoro.
6. Il PRV viene determinato in base alle seguenti quote, riferite ai valori di tabella 1:
 - Quota A - 75%, secondo un indice di gruppo Italia;
 - Quota B - 15%, secondo un indice aziendale;
 - Quota C - 10% in base a un obiettivo individuale.
7. La quota A sarà calcolata in base all'Utile Ante Imposte della Country Italia (vedi allegato 1) nell'esercizio 2019, secondo il parametro dalla seguente tabella 2.

Tabella 2 – quota A	
<i>Utile ante imposte Country Italia in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Fino a 400	0
Tra 400 e 800	50
Tra 800 e 1.200	90
Tra 1.200 e 1.400	100
Tra 1.400 e 1.500	105
Oltre 1.500	110

Il "parametro" definisce la percentuale spettante della quota A di tabella 1.

8. La quota B sarà così calcolata:
 - per i dipendenti di Assicurazioni Generali, Generali Italia, GBS e GSS, in base all'Utile Ante Imposte (vedi allegato 1) realizzato da Generali Italia nell'esercizio 2019, secondo la seguente tabella 3;

Tabella 3 – quota B – Generali Italia	
<i>Utile ante imposte in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Fino a 300	0
Tra 300 e 600	50
Tra 600 e 900	90
Tra 900 e 1.200	100
Tra 1.200 e 1.500	105
Oltre 1.500	110

- per i dipendenti di Alleanza Assicurazioni, in base all'Utile Ante Imposte (vedi allegato 1) realizzato dalla stessa azienda nell'esercizio 2019, secondo la seguente tabella 4;

Tabella 4 – quota B – Alleanza Assicurazioni	
<i>Utile ante imposte in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Fino a 200	0
Tra 200 e 300	50
Tra 300 e 400	90
Tra 400 e 500	100
Tra 500 e 600	105
Oltre 600	110

- per i dipendenti di Genertel e Genertel Life in base all'Utile Ante Imposte (vedi allegato 1) complessivamente realizzato dalle due aziende nell'esercizio 2019, secondo la seguente tabella 5;

Tabella 5 – quota B – Genertel e G.Life	
<i>Utile ante imposte in milioni di euro</i>	<i>Parametro</i>
Fino a 50	0
Tra 50 e 100	50
Tra 100 e 150	90
Tra 150 e 180	100
Tra 180 e 210	105
Oltre 210	110

I parametri definiscono la percentuale spettante della quota B di tabella 1. La quota B sarà erogata, qualora spettante, sono in caso sia pagabile, anche parzialmente, la quota A.

9. La quota C sarà determinata, per tutto il personale cui si applica il presente CIA, in relazione alla variazione del "Monte Ferie" del 1° gennaio 2020 rispetto al 1° gennaio del 2019. Per Monte Ferie si intende il totale dei giorni di ferie maturati negli anni precedenti non ancora fruiti al 1° gennaio. In caso di pagamento di giornate di ferie nel corso del 2019, queste saranno considerate ai fini del Monte Ferie al 1° gennaio 2020. La quota di PRV si determina secondo il seguente parametro:

<i>Criterio</i>	<i>Parametro</i>
Monte Ferie incrementato	Zero
Monte Ferie invariato o ridotto in misura inferiore al 20%	50
Monte Ferie ridotto tra il 20% e il 50%	75
Monte Ferie ridotto per oltre il 50%, se per almeno 5 giorni	100

Il “parametro” definisce la percentuale spettante della quota C di tabella 1.

Il parametro 100 sarà attribuito anche in caso di:

- Monte Ferie al 1.1.2020 non superiore a 5 giorni;
- assenze nel corso del 2019 per Gravidanza, Congedo Parentale e Malattia Grave (come definita all'allegato 1-D al CIA 29.12.2015) complessivamente superiori a 3 mesi nell'anno precedente l'assegnazione del premio;

Sarà riconosciuto come minimo il parametro 50 in caso di assunzione (salvo passaggi infragruppo), nel corso del 2019. Per i passaggi infragruppo, si considereranno in aggiunta al Monte Ferie al 1.1.2020 anche i giorni eventualmente liquidati all'atto della cessazione.

Le ferie pianificate nel sistema HR-SAP (o equivalente) dovranno essere autorizzate dal responsabile di norma entro 5 giorni lavorativi dalla data di richiesta, dopo il completamento della pianificazione per l'unità organizzativa. In caso di autorizzazione negata, senza contestuale accordo per un periodo sostitutivo equivalente, il responsabile dovrà motivarne le ragioni per iscritto. Qualora si manifestasse, per esigenze di servizio, la necessità di annullamento di ferie già approvate, tale annullamento dovrà essere comunicato per iscritto al lavoratore dal dirigente responsabile, autorizzato dalla funzione HR.

Per i periodi di ferie richiesti e non autorizzati oppure autorizzati e successivamente revocati, senza aver concordato un periodo equivalente sostitutivo, i giorni di ferie annullati saranno conteggiati come fruiti, ai fini del Monte Ferie per la determinazione della quota C del PRV.

La quota C sarà erogata, qualora spettante, solo in caso sia pagata, anche parzialmente, la quota A.


10. Il PRV complessivamente determinato non potrà eccedere più del 10% l'importo di tabella 1 rapportato come da punto 3 e sarà utile per la determinazione del TFR (Trattamento di Fine Rapporto), e sarà utile ai fini della RAL e della determinazione della paga oraria e giornaliera.
11. Le parti si danno atto che il PRV disciplinato dal presente articolo, costituisce a tutti gli effetti salario variabile aziendale, cui si possono applicare i benefici fiscali e/o previdenziali tempo per tempo e secondo soglie e modalità previsti dalla normativa in materia. Il presente Contratto Integrativo Aziendale, in base a tale normativa, verrà depositato a cura delle Aziende in cui si applica, presso le strutture pubbliche competenti entro i termini previsti.
12. Il PRV, qualora ammesso e per la misura prevista dalla legge, potrà essere convertito in Welfare su richiesta del dipendente interessato. In tale caso, il valore convertito, sarà attribuito come credito nello specifico Portale di Flexible Benefits e fruibile in rimborsi e servizi come ammessi dal Portale stesso in base ai disposti degli artt. 51 e 100 del T.U.I.R.
13. Il credito sarà attribuito nel Portale di Flexible Benefits all'inizio del secondo mese successivo rispetto al pagamento del PRV. L'eventuale credito residuo a fine anno, sarà riportato, anno per anno, all'esercizio successivo. In caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, il credito sarà fruibile nel Portale fino al 30 settembre dell'anno successivo a quello di cessazione.

14. Le eventuali regolazioni del PRV a conguaglio, a fine anno o a cessazione del rapporto di lavoro, avverranno esclusivamente con pagamenti o trattenute in busta paga.
15. Qualora, durante l'esercizio precedente a quello di spettanza del premio, siano intervenute rilevanti operazioni societarie (es. Fusioni, scorpori, ecc.) o altri eventi imprevisi tali da incidere significativamente sul risultato dell'Utile Ante Imposte aziendale e/o di country, le parti si incontreranno per esaminare la situazione, al fine di rendere omogenei i termini di confronto dei risultati rispetto alla situazione iniziale.


Roma, 8 luglio 2019

FIRST/CISL 

FISAC/CGIL 

UILCA 

FNA 

SNFIA 

per il GRUPPO GENERALI 

Allegato 1 – Utile Ante Imposte

L'utile ante imposte della singola società, determinato secondo i principi contabili internazionali IAS/IFRS, viene evidenziato nel documento approvato dal Consiglio di Amministrazione della società stessa; il dato è incluso nel *reporting package* inviato alla Capogruppo per la predisposizione del bilancio consolidato di Gruppo che è sottoposto a revisione contabile.

Nel documento di cui sopra relativo a Generali Italia, è riportato anche l'utile ante imposte di Country Italia, senza la parte Corporate; si precisa che i dati di Country sono esclusivamente gestionali e non sono sottoposti a revisione contabile per quanto riguarda le scritture di consolidamento e le allocazioni di alcune poste al Corporate.

*Con riserva dell'espletamento dei passaggi democratici previsti dai regolamenti interni alle Fisec HFU

